

Loi Travail

Renforcement des pouvoirs de l'inspection du travail

L'Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail et applicable depuis le 1^{er} juillet 2016, a réformé les pouvoirs de l'inspection du travail (voir IM n° 49, page 3). Cette ordonnance a été ratifiée par la loi Travail.

Il est à noter, en préalable, que les contrôleurs et inspecteurs du travail sont désormais appelés "agents de contrôle de l'inspection du travail".

On retiendra les principales mesures suivantes :

➤ L'arrêt temporaire de travaux

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un travailleur qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l'activité en cause, lorsqu'il constate que la cause du danger résulte :

- d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur ;
- de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;
- de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiantes et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant, y compris dans les cas de démolition, ainsi qu'aux interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ;
- de l'utilisation d'équipements de travail dépourvus de protecteurs, de dispositifs de protection ou de composants de sécurité appropriés ou sur lesquels ces protecteurs, dispositifs de protection ou composants de sécurité sont inopérants ;
- du risque résultant de travaux ou d'une activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines ;
- du risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension (pour certaines opérations) ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiantes.

L'inspecteur doit relever les éléments caractérisant la situation de danger grave et imminent et préciser les mesures qu'il prend pour y remédier (C. trav., art. R. 4731-1).

Sa décision doit, par ailleurs, être motivée et comporter notamment le constat précis de la situation de danger grave et imminent et l'identité des salariés exposés à ce danger (C. trav., art. R. 4731-7).

En outre, cette procédure n'est plus seulement limitée aux seules entreprises du BTP.

➤ Le retrait d'affectation des jeunes salariés de moins de 18 ans à certains travaux dangereux

Depuis le 1^{er} juillet 2016, l'inspection du travail peut ordonner le retrait immédiat du jeune de moins de 18 ans de sa situation de travail, lorsque celui-ci est affecté à des travaux interdits ou lorsqu'il est affecté à des travaux réglementés qui le placent dans une situation l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Cette décision de retrait ne peut entraîner aucun préjudice pécuniaire à l'encontre du jeune concerné ni la suspension ou la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage.

L'employeur peut contester cette décision de retrait devant le juge administratif par la voie du référé (C. trav., art. L. 4733-1 à L. 4733-6).

➤ L'extension des pouvoirs d'investigation

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par la réglementation du travail (C. trav., art. L. 8113-4).

La loi Travail renforce le droit de communication dans certains domaines. Ainsi, les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent se faire communiquer tout document ou élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation des faits susceptibles de vérifier le respect de l'application des dispositions relatives à la discrimination, à l'égalité femmes/hommes, à l'exercice du droit syndical, aux harcèlements moral et sexuel, à la

santé et à la sécurité au travail (C. trav., art. L. 8113-5).

➤ La création des amendes administratives

Le directeur de la Direccte peut prononcer une amende administrative pour sanctionner les manquements concernant :

- certaines infractions à la réglementation sur la santé et la sécurité du travail, la durée du travail, les repos et le salaire (C. trav., art. L. 8115-1) ;
- l'inexécution par l'employeur des décisions prises par un agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- la déclaration de détachement en cas de détachement transnational, de non-respect d'une décision de suspension d'une prestation de service illégal et de la carte d'identification du BTP (C. trav., art. L. 1263-6, L. 1264-3 et L. 8291-2).

En matière de santé et sécurité du travail, de durée du travail et de salaires, la Direccte peut sanctionner, par une amende administrative, après une procédure contradictoire, toute infraction pour (C. trav., art. L. 4753-2, L. 8113-7, L. 8115-1 à L. 8115-8) :

- violation de l'interdiction d'employer un jeune moins de 18 ans à des travaux interdits ou réglementés ;
- non-respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires ;
- non-respect du repos minimum quotidien et hebdomadaire ;
- absence de décompte de la durée de travail ;
- non-respect du Smic et des minima conventionnels ;
- manquements concernant les installations sanitaires, la restauration et l'hébergement, ainsi que, dans le secteur des travaux de bâtiment et génie civil, les manquements aux mesures de protection concernant l'hygiène et l'hébergement.

➤ Le recours aux analyses

Il peut faire procéder à l'analyse de substances et préparations dangereuses, définies comme "toutes matières, y compris substances, mélanges,

matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux pour les travailleurs".

Auparavant, seules les analyses de substances et préparations dangereuses étaient visées par le texte.

➤ **Le recours à la transaction pénale autorisé**

Depuis le 1^{er} juillet 2016, tant que les poursuites pénales ne sont pas diligentées, la Direccte peut proposer, à l'auteur de certaines infractions au Code du travail, une transaction consistant à minorer l'amende à condition de se mettre en conformité (C. trav., art. L. 8114-4 à L. 8114-8).

Le recours à la transaction pénale n'est possible que si l'action publique n'est pas encore mise en mouvement, pour une infraction constituant une contravention ou un délit, puni d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement d'un an au plus, concernant notamment :

- les infractions en matière de durée du travail (hormis les dispositions sur les durées maximales de travail, les temps de repos minima et le décompte de la durée du travail, ainsi que les infractions punies d'un emprisonnement d'au moins un an) : horaires de travail, temps partiel, travail intermittent, temps de pause, travail le

dimanche, jours fériés, congés payés et autres congés et absences, compte épargne-temps, jeunes travailleurs, documents à tenir à la disposition de l'inspection du travail ;

- les infractions en matière de "salaire" (hormis les infractions au Smic et aux minimas conventionnels et les infractions punies d'un emprisonnement d'au moins un an) : égalité de rémunération, mensualisation, bulletin de paie et retenues sur salaire.

➤ **L'augmentation du montant de certaines amendes**

Lorsque l'employeur commet, par sa faute personnelle, un manquement à une règle de sécurité, parmi celles listées dans le Code du travail : le montant passe de 3 750 à 10 000 euros. En cas de récidive, cette amende passera à 30 000 euros (au lieu de 9 000 euros). Le CHSCT (ou à défaut les délégués du personnel) est informé par l'autorité administrative des amendes qu'elle prononce à l'encontre de l'employeur.

Ainsi, l'article L. 4741-1 du Code du travail dispose désormais qu'*"Est puni d'une amende de 10 000 euros, le fait pour l'employeur ou son délégataire de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en Conseil d'Etat pris pour leur application :*

1° Titres I^{er}, III et IV ainsi que section 2 du chapitre IV du titre V du livre Ier ;

2° Titre II du livre II ;

3° Livre III ;

4° Livre IV ;

5° Titre Ier, chapitres II et IV à VI du titre II, chapitre IV du titre III et titre IV du livre V ;

6° Chapitre II du titre II du présent livre.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 30 000 euros.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs de l'entreprise concernés indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal prévu à l'article L. 8113-7".

➤ **La création d'un code de déontologie du service public de l'inspection du travail**

La loi Travail crée un *"code de déontologie du service public de l'inspection du travail"*. Un décret doit fixer *"les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits"*, en respectant les prérogatives et garanties des conventions 81 et 129 de l'OIT, et du Code du travail. ■

Loi Travail

Validité des accords collectifs d'entreprise : l'accord majoritaire devient la règle

On rappellera au préalable que la loi Travail du 8 août 2016 (publiée au Journal officiel du 9 août 2016) prévoit la réécriture du Code du travail sur deux ans, avec pour objectif de donner une place centrale à la négociation collective, en particulier celle d'entreprise. A cet effet, la loi instaure de nouvelles règles en matière de négociations collectives.

Outre plusieurs mesures destinées à améliorer la qualité du dialogue social (renforcement notamment de bonnes pratiques), le texte entend renforcer la légitimité des accords d'entreprise en instaurant progressivement le principe de l'accord majoritaire (tout en pré-

voyant la possibilité de valider des accords minoritaires par référendum).

Le principe général désormais posé par la loi est que les accords collectifs et d'établissement devront être signés par des syndicats ayant recueilli plus de 50 % des suffrages ou, à défaut, validés par une majorité de salariés.

➤ **Rappel des conditions actuelles de validité des accords d'entreprises ou d'établissement**

A ce jour, pour qu'un accord d'entreprise ou d'établissement soit valide, deux conditions cumulatives doivent être réunies (C. trav., art. L. 2232-12) :

- il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;

- il ne doit pas être frappé d'opposition, dans les 8 jours suivant sa notification, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.